

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 13 TAHUN 2011 TENTANG  
PENYUSUNAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
( Studi Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya )

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

MAHARANY AMALIA WARDHANY

NPM. 1041010001

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
SURABAYA  
2014

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 13 TAHUN 2011 TENTANG  
PENYUSUNAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
(Studi Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya)

Oleh :

MAHARANY AMALIA WARDHANY

NPM. 1041010001

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Pada Tanggal : 28 MARET 2014

Pembimbing Utama

Tim Penguji :

1. Ketua

Dr. Lukman Arif, MSi.  
NIP.196411021994031001

Dr. Lukman Arif, MSi.  
NIP.196411021994031001  
2. Sekretaris

Dra. Sri Wibawani, MSi.  
NIP.196704061994032001  
3. Anggota

Drs. Pudjo Adi, Msi  
NIP. 195105101973031001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi  
NIP. 195507181983022001

Lembar Pengesahan Revisi Ujian Skripsi

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 13 TAHUN 2011 TENTANG  
PENYUSUNAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
(Studi Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya)

Nama Mahasiswa : Maharany Amalia Wardhany  
NPM : 1041010001  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah direvisi dan disahkan  
Pada Tanggal 3 April 2014

Mengetahui / Menyetujui

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Dosen Penguji III

Dr. Lukman Arif, MSi.  
NIP.196411021994031001

Dra. Sri Wibawani, MSi.  
NIP.196704061994032001

Drs. Pudjo Adi, MSi  
NIP. 195105101973031001

## HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Implementasi Kebijakan Peraturan Kepala  
Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun  
2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi  
Jabatan (Studi Pada Kantor Regional II Badan  
Kepegawaian Negara Surabaya)

Nama Mahasiswa : Maharany Amalia Wardhany

NPM : 1041010001

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,  
Pembimbing Utama

Dr. Lukman Arif, MSi.  
NIP.196411021994031001

Mengetahui,  
DEKAN

Dra. Ec. Hj. Suparwati. MSi  
NIP. 195507181983022001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan”.

Skripsi ini disusun dalam rangka bagian dari proses studi jurusan Administrasi Negara yang wajib diselesaikan oleh setiap mahasiswa yang merupakan persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S1) Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di UPN “Veteran” Jawa Timur.

Dalam penyusunan skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Lukman Arif, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini. Disamping itu penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Lukman Arif, M.Si selaku Ketua Progam Studi Ilmu Administrasi Negara.
3. Ibu Dra. Susi Harjati, MAP selaku Sekretaris Progam Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Samsul Hidayat, SS, MPSPDM selaku Kasi Bidang Mutasi

5. Bapak Daddy selaku Staf Bidang Kepegawaian
6. Bapak Sutikno selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian, serta seluruh pegawai Kantor Regional II BKN Surabaya.
7. Kedua Orang Tua penulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak Nanda, Adik Adit, Adik Ayu Cindy, Kakak Tika, Om Hamid kalian yang selalu memberikan semangat dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Almarhumah Eyang Putri tercinta yang menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Administrasi Negara angkatan 2010 yang telah memberikan masukan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini diharapkan oleh penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi semua pihak.

Surabaya,     Maret 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR REVISI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
ABSTRAKSI .....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Peneitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Kebijakan Publik.....	12
2.2.1.1 Pengertian Kebijakan Publik .....	12
2.2.1.2 Tahap-Tahap Kebijakan Publik .....	14
2.2.1.3 Tujuan Kebijakan .....	16

2.2.1.4 Manfaat Kebijakan .....	17
2.2.2.1.5 Implementasi Kebijakan .....	18
2.2.2 Kompetensi .....	23
2.2.2.1 Pengertian Kompetensi .....	23
2.2.2.2 Jenis Kemampuan Dalam Kompetensi .....	27
2.2.2.3 Manfaat Kompetensi .....	29
2.2.2.4 Tujuan Pengukuran Kompetensi Jabatan .....	34
2.2.3 Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi	
Jabatan .....	35
2.2.3.1 Standar Kompetensi Manajerial .....	35
2.2.3.2 Ikhtisar Jabatan .....	36
2.2.3.3 Uraian Tugas .....	36
2.3.4 Pembentukan dan Tugas Tim Penyusun Standar	
Kompetensi Manajerial .....	36
2.2.4.1 Pembentukan Tim Penyusun Standar	
Kompetensi Manajerial .....	36
2.2.4.2 Tugas Tim Penyusun Standar Kompetensi	
Manajerial .....	36
2.2.4.3 Prosedur Penyusunan Standar Kompetensi	
Manajerial .....	39
2.2.4.4 Penyusunan Daftar Sementara Kompetensi	
Manajerial .....	43
2.2.4.5 Validasi Kompetensi Manajerial .....	46



2.2.4.6 Penentuan Kompetensi Manajerial .....	46
2.2.4.7 Penilaian Kompetensi PNS .....	48
2.3. Kerangka Berpikir .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	50
3.2 Lokasi Penelitian .....	51
3.3 Fokus Penelitian .....	52
3.4 Sumber Data.....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	54
3.6 Analisis Data .....	55
3.7 Keabsahan Data .....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	61
4.1.1 Sejarah Singkat BKN .....	62
4.1.2 Visi dan Misi .....	67
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Regional II BKN .....	70
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kanreg II BKN .....	71
4.1.5 Komposisi Pegawai Kantor Regional II BKN .....	79
4.2 Hasil Penelitian .....	81
4.2.1. Pembentukan Tim Penyusun Standar	
Kompetensi Manajerial .....	81
4.2.2 Prosedur Penyusunan Standar Kompetensi	
Manajerial.....	91

4.3 Pembahasan .....	101
4.3.1 Pembentukan Tim Penyusun Standar	
Kompetensi Manajerial .....	101
4.3.2 Prosedur Penyusunan Standar Kompetensi	
Manajerial .....	102
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran .....	108
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

## ABSTRAKSI

MAHARANY AMALIA WARDHANY, 1041010001, IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 13 TAHUN 2011 TENTANG PENYUSUNAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting bagi organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. SDM yang dimaksud dalam kajian ini tidak lain adalah Pegawai Negeri Sipil (Daerah). Hal ini karena keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh SDM yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Demikian juga dalam organisasi Pemerintah Daerah, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan merupakan tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kualitas sumber daya aparatur perlu di dukung oleh sistem manajemen SDM berbasis kompetensi. SDM yang berkompeten adalah SDM yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan jabatannya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pembentukan Tim Penyusun Standar Kompetensi Jabatan dan untuk mengetahui Prosedur penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Dengan sasaran kajian yaitu untuk mengetahui tahapan-tahapan pelaksanaan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan model interaktif.

Dari hasil penelitian menghasilkan kesimpulan yaitu pembentukan Tim TPSKM di Kantor Regional II BKN terdiri dari 7 (tujuh) orang anggota, termasuk Ketua dan Sekretaris. Ketua TPSKM dibentuk dari Pejabat eselon III, Sekretaris dibentuk dari pejabat eselon III, sedangkan anggota dibentuk dari pejabat eselon IV yang dipilih dari semua bidang di Kantor Regional II BKN. Dan proses penyusunan standar kompetensi jabatan di Kantor Regional II BKN meliputi tahap-tahap implementasi yaitu: Tahapan Implementasi Pengumpulan Data, Tahapan Implementasi Identifikasi Kompetensi Manajerial, Tahapan Implementasi Validasi Kompetensi Manajerial. Hal ini telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.

Kata Kunci : implementasi, kebijakan, standar kompetensi jabatan

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kebijakan merupakan suatu upaya yang digunakan pemerintah untuk mencapai tujuan negara Indonesia yang termaksud dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, perwujudannya berupa pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spirituil. Pembangunan (dalam arti luas) merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu.

Seiring dengan perkembangan zaman, agar sumber daya aparatur dalam hal ini yakni Pegawai Negeri Sipil mampu memberi pelayanan prima, maka dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan adalah kebijakan kepegawaian karena kebijakan di bidang kepegawaian memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pelayanan Pegawai Negeri Sipil mengingat tuntutan masyarakat terhadap pelayanan meningkat.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan

mandiri. Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pemerintah di masa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing, dan mangantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan pelayanan serta kinerja yang tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang profesional, taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang, baik di pusat maupun di daerah. Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah sebagaimana tersebut diatas dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, standar dan prosedur operasional yang berlaku secara nasional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting bagi organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. SDM yang dimaksud dalam kajian ini tidak lain adalah Pegawai Negeri Sipil (Daerah). Mengingat begitu pentingnya SDM sesuai dengan kompetensi masing-masing, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Hal ini karena keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang atau SDM yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Demikian juga dalam organisasi Pemerintah Daerah, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional yang merupakan tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan dikemukakan oleh Robbin (2007 : 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional adalah perencanaan sumber daya aparatur, meliputi : pelaksanaan pengangkatan dan penempatan dalam jabatan, baik jabatan struktural maupun fungsional. Kesalahan dalam tahap pengangkatan jabatan pimpinan akan menimbulkan hambatan terhadap penyelenggaraan organisasi tersebut, misalnya :

tidak tercapainya sasaran organisasi, tidak adanya suasana kerja yang harmonis, hubungan kerja yang selalu tegang antara pemimpin dengan bawahan, cara kerja yang tidak efektif dan efisien dan berbagai penyimpangan prosedur kerja.

Kualitas sumber daya aparatur tersebut perlu di dukung oleh sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. SDM yang berkompeten adalah SDM yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan jabatannya. Sedangkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (Competence Based Human Resource Management) adalah pengelolaan pegawai yang dilakukan atas dasar kompetensi yang dimilikinya, sehingga organisasi secara efektif dapat menempatkan orang yang tepat pada satu posisi pekerjaan tertentu dalam rangka mendukung strategi organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi dan misinya. Robin (2007 : 38).

Setiap Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Dalam mengemban tugas sebagai aparatur negara maka setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dimana prinsip pengangkatan dalam jabatan tersebut harus profesional sesuai kompetensi dan kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

Info SDM (2006) menyatakan bahwa :

Kondisi saat ini menunjukkan belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya profesionalisme di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Rendahnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dikarenakan salah satunya karena kurang tepatnya penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yang dipangkunya. Walaupun banyak Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan tinggi dengan pengalaman kerja yang luas, namun seringkali penempatan dalam jabatannya tidak relevan dengan kompetensi pegawai yang dimiliki. Dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, sejak tahun 2002 Departemen Kehutanan telah merintis upaya menyempurnakan proses seleksi pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa seseorang yang diangkat dalam jabatan struktural harus memiliki prestasi kerja yang baik dan memenuhi persyaratan kompetensi jabatan yang diperlukan. Tidak sesuainya pegawai yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural tersebut diatas, bisa diasumsikan karena belum adanya standar kompetensi yang dimiliki oleh instansi tersebut.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dalam konsideran butir (b) disebutkan bahwa dalam rangka perencanaan, pengembangan dan pembinaan karier serta peningkatan mutu kepemimpinan dalam jabatan struktural dipandang perlu mengatur kembali ketentuan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dalam Peraturan Pemerintah. Sedangkan pengertian jabatan struktural dan eselon sesuai pasal 1 butir (2) disebutkan bahwa jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu



organisasi. Adapun yang dimaksud eselon berdasarkan pasal butir (3) tersebut, yaitu eselon adalah tingkatan jabatan struktural. Untuk dapat menduduki jabatan struktural seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi persyaratan jabatan struktural, sebagaimana disebutkan dalam pasal 5 butir (5) Peraturan Pemerintah 100 Tahun 2000 menyatakan bahwa untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut :

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Serendah-rendahnya menduduki pangkat (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sudah ditentukan oleh peraturan pemerintah.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. Sehat jasmani dan rohani.

Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Saat ini masalah kompetensi jabatan sudah menjadi isu penting dalam peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara sebagai instansi pembina Pegawai Negeri Sipil telah mengeluarkan kebijakan Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Standar Kompetensi

Jabatan. Peraturan Kepala BKN ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi jabatan dan penempatan pegawai dalam jabatan struktural.

BKN Kanreg II sebagai instansi yang ditunjuk memberikan pelayanan persoalan kepegawaian di wilayah Regional II Jawa Timur, tidak luput dari kewajibannya untuk mengimplementasikan Peraturan Kepala BKN.

Dari hasil observasi peneliti, terkait dengan Peraturan Kepala BKN tentang Standar kompetensi jabatan di lingkungan Kanreg II BKN menunjukkan bahwa penyusunan standar kompetensi jabatan belum optimal karena ada bidang yang belum selesai dalam proses penyusunan standar kompetensi. Secara umum bidang-bidang yang sudah dan belum mengimplementasikan Peraturan Kepala BKN di lingkungan Kanreg II BKN dapat dikemukakan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.

No.	Nama Bidang	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan
1.	Bidang Kepegawaian	Sudah
2.	Bidang Mutasi	Sudah
3.	Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun	Sudah
4.	Bidang Informasi Kepegawaian	Dalam proses penyelesaian
5.	Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian	Sudah

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa BKN sebagai implementor masih belum optimal karena masih ditemukan ada bidang yang masih dalam proses penyusunan standar kompetensi jabatan. Sedangkan BKN sendiri merupakan salah satu instansi pemerintahan yang juga tidak luput dari kewajibannya untuk mengimplementasikan Peraturan Kepala BKN.

Setelah memaparkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di lingkungan instansi pemerintah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Implementasi Kebijakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (Studi Pada Kanreg II Badan Kepegawaian Negara Surabaya)”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti akan berusaha memfokuskan dan membatasi penelitian ini dengan permasalahan yang ingin diketahui, yaitu “Bagaimana Implementasi Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pada Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara garis besar adalah untuk menjawab berbagai permasalahan yang ada diatas dengan melihat keadaan yang sebenarnya, jadi tujuan yang ingin dicapai penulis adalah : Untuk mengetahui Implementasi

Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan tentang bagaimana Implementasi Perka Badan Kepegawaian Negara Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di lingkup instansi pemerintahan terkait.

##### 2. Bagi Universitas

Menambah kerja sama antara Universitas dengan Instansi dalam kegiatan ilmiah, menambah referensi dan literatur perpustakaan yang dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian yang sejenis khususnya bagi mahasiswa Jurusan Administrasi Negara.

##### 3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam menentukan kebijakan Instansi terkait dengan masalah yang dihadapi.